

HUBUNGAN ANTARA *LEADER-MEMBER EXCHANGE* (LMX) DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RS ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

Distarina Nurlaili Rakasiwi, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

distarina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dengan *burnout* pada perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang. *Burnout* merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan munculnya gejala kelelahan emosional, penarikan diri terhadap lingkungan, dan menurunnya kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. *Leader-Member Exchange* merupakan penilaian bawahan terhadap kualitas interaksi dengan atasan sehingga tercipta perasaan sukarela untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 174 perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang dengan sampel sebanyak 114 perawat (Laki-laki = 29; Perempuan = 85; Usia = 24–53 tahun; Usia = 32 tahun). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian menggunakan dua skala model Likert, yaitu Skala *Leader-Member Exchange* (21 aitem, $\alpha = 0,995$) dan Skala *Burnout* (27 aitem, $\alpha = 0,984$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *Leader-Member Exchange* dengan *burnout* ($r_{xy} = -0,374$ dan $p = 0,000$; $p < 0,05$). *Leader-Member Exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap *burnout*.

Kata kunci: *leader-member exchange*; *burnout*; perawat rawat inap

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between leader-member exchange and burnout among inpatient nurses in Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital. Burnout is a psychological condition characterized by the appearance of symptoms of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced ability to complete tasks at work. Leader-member exchange is a subordinate's assessment of the quality of interactions with the leader thus the subordinate generates a willingness to contribute more to the organization. The population of this study are 174 inpatient nurses in Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital and the sample are 114 nurses (male=29; female=85; age=18-29 years old; $M_{age}=32$ years old) that selected using cluster random sampling. The measurement instruments were Leader-Member Exchange Scale (21 items, $\alpha = 0,995$) and Burnout Scale (27 items, $\alpha = 0,984$). The result of this study using samples analysis regression indicates the negative correlation between leader-member exchange and burnout among inpatient nurses in Roemani Muhammadiyah Semarang Hospital ($r_{xy} = -0,374$ and $p = 0,000$; $p < 0,05$). Leader-member exchange contributes 14% in predicting burnout.

Keywords : leader-member exchange, burnout, inpatient nurses

PENDAHULUAN

Kemunculan gangguan kesehatan di dalam lingkungan saat ini seiring dengan berkembangnya zaman, menjadikan masalah kesehatan sebagai salah satu permasalahan utama yang dihadapi dan harus diperhatikan oleh masyarakat Indonesia. Salah satu sarana kesehatan paling umum dan sering kali digunakan oleh masyarakat adalah rumah sakit. Jumlah rumah sakit di Indonesia pada tahun 2016 adalah sebanyak 2.045 dan bertambah pada tahun 2017 menjadi sebanyak 2.198 dengan rincian sebanyak 672 milik pemerintah dan 1.334 milik swasta (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Banyaknya rumah sakit yang tersebar di Indonesia dan terus meningkat tiap tahunnya menuntut suatu rumah sakit untuk mempersiapkan kualitas pelayanan secara optimal agar dapat memenangkan persaingan yang ketat dengan rumah sakit lainnya, terutama bagi rumah sakit milik swasta yang berjumlah lebih banyak dibandingkan milik pemerintah. Prawasti (dalam Hanafi & Yuniasanti, 2012) menjelaskan bahwa selain kualitas dari para dokter, mutu pelayanan suatu rumah sakit sangat bergantung pada kualitas dari para perawat yang ada di dalamnya, sehingga perawat merupakan salah satu profesi yang harus diberikan banyak pengembangan dan ditingkatkan kualitasnya. Hal tersebut dikarenakan para perawat harus bekerja secara langsung untuk menangani pasien sehingga berpengaruh besar pada kesembuhan pasien. Perawat juga tidak jarang dihadapkan pada suatu usaha atau tugas penyelamatan kelangsungan hidup seorang pasien, mendapatkan tuntutan-tuntutan yang berasal dari lingkungan sekitarnya (baik dari pasien, rekan kerja, maupun atasan), serta tuntutan dari kode etik profesi. Kondisi tersebut apabila terjadi semakin lama dapat menimbulkan rasa tertekan, kelelahan fisik, emosi, dan mental pada diri perawat, sehingga perawat mudah sekali mengalami stres dan gejala *burnout* (Yulihastin, 2009).

Maslach (dalam Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang bekerja untuk melayani orang lain, sehingga pada awalnya, *burnout* secara dominan diidentifikasi dalam pekerjaan di bidang *human services*. Kelelahan emosional dapat mengacu pada perasaan terkurasnya sumber daya emosional dan fisik individu, depersonalisasi dapat mengacu pada respons negatif, merasa berlawanan, atau perasaan tidak menyatunya diri individu terhadap pekerjaannya yang sering kali mencakup hilangnya idealisme dalam diri individu, dan penurunan pencapaian pribadi mengacu pada berkurangnya perasaan memiliki kompetensi untuk bekerja dan penurunan produktivitas di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nguyen, Kitaoka, & Sukigara (2018) mengungkapkan bahwa sekitar 20% dari perawat kesehatan di Vietnam mengalami *burnout* dan termasuk *burnout* yang tergolong tinggi. Hal tersebut dikarenakan perawat memiliki beban kerja dan jam kerja yang cukup tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Lekahena (2015) di RSUD Dr. M. Haulussy Kota Ambon juga menunjukkan hasil tingkat *burnout* yang tinggi pada perawat. Hasil penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa perawat rentan mengalami *burnout*. Schultz & Schultz (2010) menjelaskan bahwa individu dengan *burnout* yang cukup tinggi cenderung kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terlalu lelah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa *burnout* memberikan dampak pada kinerja individu, salah satunya seperti yang diungkapkan oleh Qu & Wang (2015), yaitu bahwa setelah energi dan upaya yang digunakan individu untuk menyesuaikan diri dengan tekanan kerja telah habis dan berakhir dengan *burnout*, maka akan berdampak pada gejala psikosomatis dan mempengaruhi kesejahteraan subjektif individu, sehingga berdampak pula pada bagaimana individu tersebut melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian dari Hanafi &

Yuniasanti (2012) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang cenderung rendah dapat menyebabkan perawat berpikir lebih baik dan mampu mengontrol emosi sehingga melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mandiri, tidak mudah frustrasi, dan tabah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyakusumastuti & Fauzah (2016) juga mengungkapkan bahwa tingginya tingkat *burnout* pada individu dapat menyebabkan individu kurang bersemangat dalam bekerja dan membangun relasi dengan rekan kerja maupun melayani orang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa individu atau pekerja yang memiliki *burnout* yang tinggi lebih apatis dan kurang produktif dalam bekerja, sedangkan tingkat *burnout* yang rendah menyebabkan individu atau pekerja cenderung lebih produktif dan bersemangat tinggi dalam bekerja. Tinggi-rendahnya *burnout* pada pekerja akan berpengaruh pada performa suatu organisasi, salah satunya pada rumah sakit.

Mengacu pada teori *Job Demands-Resources* (JD-R)(Schaufeli, 2017), tinggi-rendahnya *burnout* dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), serta sumber daya pribadi (*personal resources*). Bakker & Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan bahwa *job resources* seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik (*feedback*), berbagai keterampilan, kemandirian (*autonomy*), dan kesempatan untuk belajar dapat mempengaruhi *work engagement* dan *burnout*. *Job resources* dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal yang menciptakan motivasi, meningkatkan performa kerja, dan kepuasan kerja pada diri individu sehingga individu tersebut akan mengaktualisasikan dirinya. Sejalan dengan hal tersebut, Levy (dalam Widyakusumastuti & Fauzah, 2016) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan sosial yang bersifat konstruktif dan berisi dukungan antara perawat dengan atasannya maupun dengan rekan kerja dapat menjadi penghalang timbulnya *burnout*. Namun, apabila hubungan sosial tersebut bersifat tidak mendukung dan destruktif, maka dapat menambah beban dan tekanan bagi perawat di dalam lingkungan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdan & Fadly (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara efektif berhubungan dengan *burnout* pada perawat. Dukungan dari atasan berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja, otonomi pekerjaan, tingkat frustrasi, dan tingkat *burnout* pada perawat (Marquis & Huston, 2010). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang mendefinisikan hubungan antara pemimpin dan anggotanya dikenal dengan *Leader-Member Exchange* (LMX). Menurut Armstrong (2009), *Leader-Member Exchange* (LMX) adalah suatu hubungan berkualitas yang dibentuk oleh pemimpin dengan anggotanya berdasarkan interaksi yang berlangsung dari waktu ke waktu. Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Saboor, Mukhtar, & Sadiq (2015) menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* (LMX) memiliki hubungan positif dengan kinerja anggota dan perilaku kerja kontekstual. Semakin tinggi tingkat *Leader-Member Exchange* (LMX) dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula performa para anggotanya. Anand, Vidyarthi, & Rolnicki (2017) mengungkapkan bahwa anggota organisasi dengan *Leader-Member Exchange* (LMX) yang tinggi termotivasi untuk melakukan perilaku kerja yang melebihi ekspektasi deskripsi pekerjaannya sehingga meningkatkan efektivitas organisasi. Sementara itu, hasil penelitian dari Pramastuti & Widodo (2015) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

Kondisi jam kerja yang terbilang cukup panjang dan banyaknya tanggung jawab yang dirasakan oleh para perawat sering kali membuat perawat merasa kelelahan. Kondisi kelelahan paling besar dirasakan oleh perawat yang bertugas di instalasi rawat inap dibandingkan dengan instalasi rawat jalan. Hal tersebut dikarenakan perawat harus terus memberikan pelayanan yang optimal dalam merawat pasien, menyaksikan situasi yang menyakitkan, dan memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien dan keluarganya yang cenderung memberikan banyak tuntutan. Beberapa perawat juga mengaku cepat merasa lelah dan kurang bertenaga saat memberikan pelayanan kepada pasien ketika rumah sakit sedang dalam keadaan dipenuhi pasien. Hal tersebut dikarenakan setiap perawat bertanggung jawab terhadap 6-7 pasien dan perbandingan ini masih jauh dari jumlah ideal yang direkomendasikan oleh Kementerian Kesehatan (2018), yaitu setiap perawat bertanggung jawab atas satu orang pasien. Situasi tersebut membuat perawat merasa kewalahan dan sulit mengontrol emosi sehingga menjadi kesal dan mudah marah. Selain itu, komunikasi dengan rekan kerja dan pasien juga menjadi buruk dan perawat cenderung menarik diri.

Rumah sakit merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan, sehingga perlu mengetahui bagaimana pentingnya mencegah *burnout* pada perawat agar kualitas sumber daya manusia di dalamnya dapat meningkat untuk mendukung produktivitas dan pelayanan bagi masyarakat. *Leader-member exchange* yang tinggi diketahui dapat mencegah efek merugikan dari stres karena tekanan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti kemudian menyusun hipotesis yang diajukan di dalam penelitian studi korelasional ini, yaitu adanya hubungan negatif antara *leader-member exchange* dengan *burnout* pada perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Semakin tinggi *leader-member exchange*, maka semakin rendah *burnout* pada perawat, sebaliknya, semakin rendah *leader-member exchange*, maka semakin tinggi *burnout* pada perawat instalasi rawat inap.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *leader-member exchange*, sedangkan variabel terikat adalah *burnout*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 174 perawat yang aktif bekerja di instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Sampel berjumlah 114 perawat yang diambil dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* dan terbagi ke dalam lima ruangan rawat inap. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi yang terbagi menjadi dua skala, yaitu Skala *Leader-Member Exchange* (21 aitem, $\alpha=0,995$) dan Skala *Burnout* (27 aitem, $\alpha=0,984$). Analisis regresi sederhana digunakan sebagai teknik analisis data untuk mengetahui hubungan empiris antar variabel. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer, yaitu *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas variabel *leader-member exchange* menunjukkan nilai $K-Z=0,081$, $p=0,063$ dan uji normalitas variabel *burnout* menunjukkan nilai $K-Z=0,072$, $p=0,200$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *leader-member exchange* dan *burnout* memiliki data yang berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai $F=$

24,416, $p= 0,000$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear.

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya korelasi yang negatif dan signifikan antara *leader-member exchange* dengan *burnout* ($r_{xy}= -0,374$, $p= 0,000$). Lebih lanjut diperoleh persamaan garis regresi $Y= 77,314 - 0,477 x$. Hal ini berarti bahwa variabel *burnout* mengalami perubahan sebesar $-0,477$ untuk setiap perubahan dari variabel *leader-member exchange*. Hasil koefisien determinasi (R^2) = $0,140$ menunjukkan bahwa variabel *leader-member exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 14% kepada variabel *burnout*. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan arah hubungan kedua variabel penelitian ini yaitu negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi tingkat *leader-member exchange*, maka semakin rendah tingkat *burnout* pada perawat instalasi rawat inap. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *leader-member exchange*, maka semakin tinggi tingkat *burnout* pada perawat instalasi rawat inap.

Lebih lanjut dari hasil deskripsi skor variabel *leader-member exchange* menunjukkan bahwa 85,1% atau 97 subjek penelitian berada pada kategori tinggi, sedangkan deskripsi skor variabel *burnout* menunjukkan bahwa 60,5% atau 69 subjek penelitian berada pada kategori sangat rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa saat penelitian berlangsung, mayoritas subjek penelitian memiliki *leader-member exchange* tinggi dan *burnout* sangat rendah. Hal ini diindikasikan terjadi karena adanya hubungan yang baik dan komunikasi efektif yang terjalin secara baik antara perawat dengan atasan yang digambarkan dengan tingginya aspek afeksi, yaitu adanya usaha saling mempengaruhi antara satu sama lain yang berdasarkan pada daya tarik interpersonal, bukan hanya berdasarkan profesionalitas kerja antara perawat dan kepala ruang yang ditunjukkan oleh keakraban antara para perawat dengan kepala ruang saat bekerja bersama, kerja sama yang baik, serta senang berkumpul saat pulang kerja dan aktif menghadiri acara yang diadakan oleh rumah sakit, seperti pengajian yang rutin diadakan untuk menjaga keakraban antar karyawan, sehingga berpengaruh pada rendahnya *burnout* yang dilihat dari rendahnya aspek *depersonalization*, dimana perawat tidak menunjukkan sikap negatif terhadap rekan kerja maupun atasan. Sejalan dengan hal tersebut, Yildiz (2011) mengemukakan bahwa bahwa anggota dengan *leader-member exchange* tinggi memiliki hubungan yang akrab dengan atasan sehingga secara umum dapat menurunkan *burnout* karena anggota tersebut mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan seperti dukungan dan motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Han & Jekel (2011) juga menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *leader-member exchange* yang tinggi merasa lebih puas dan bahagia dengan pekerjaannya sehingga menurunkan resiko munculnya *burnout*.

Rendahnya aspek *reduced personal accomplishment*, yaitu kondisi dimana perawat tidak memiliki respons negatif terhadap kemampuan diri sendiri dan pencapaian pribadi digambarkan oleh keinginan perawat untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pelatihan yang diadakan guna mencapai jabatan yang lebih tinggi. Pelatihan yang rutin dilakukan setiap beberapa periode sekali tersebut bertujuan agar ketika SIPP (Surat Ijin Praktek Perawat) telah berakhir, perawat dapat dengan mudah memperpanjang SIPP karena sudah memiliki kemampuan yang semakin meningkat dari sebelumnya. Montani, Courcy, dan Vandenberghe (2017) mengemukakan bahwa ketika *leader-member exchange* tinggi, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi juga dengan perannya dalam pekerjaan sehingga memiliki motivasi untuk mencapai tingkatan terbaik. Penerapan jadwal *shift* yang jelas dan efektif oleh kepala ruang juga membuat para perawat tidak merasa kelelahan meskipun memiliki jam kerja yang tinggi, sehingga menurunkan resiko tingginya aspek

emotional exhaustion pada *burnout*. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh kepala ruang kepada para perawat bertujuan untuk memotivasi dan mendukung perawat agar dapat memberikan pelayanan yang optimal demi kesembuhan pasien, meskipun memiliki beban kerja dan aktivitas yang padat. Dengan adanya motivasi dan dukungan dari atasan tersebut, perawat dapat merasa lebih semangat dan terlibat aktif dalam bekerja. Tawale, Budi, & Nurcholis (2011) mengemukakan bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki *burnout* yang rendah.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa *leader-member exchange* memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap *burnout*. Hal ini berarti bahwa *leader-member exchange* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada perawat instalasi rawat inap, sedangkan 86% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat dikatakan bahwa adanya *leader-member exchange* yang berkualitas tinggi dimana hubungan interaksi antara atasan dan anggotanya bersifat baik dan akrab dengan adanya afeksi, loyalitas, kontribusi, dan penghormatan profesional dapat mempengaruhi kondisi dan kinerja perawat melalui rendahnya kelelahan emosional, rendahnya penarikan diri dari lingkungan, dan rendahnya penurunan prestasi pribadi yang kemudian menurunkan resiko munculnya *burnout* pada perawat instalasi rawat inap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,374$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dan *burnout* pada perawat instalasi rawat inap RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Leader-Member Exchange* (LMX), maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah *Leader-Member Exchange* (LMX), maka semakin tinggi *burnout*. *Leader-Member Exchange* (LMX) memberikan sumbangan efektif sebesar 14% dalam memprediksi *burnout*, sedangkan 86% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anand, S., Vidyarthi, P. & Rolnicki, S. (2017). Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Contextual effects of leader power distance and group task interdependence. *The Leadership Quarterly*. doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.002
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of management and leadership: A guide to managing for results*. London: Kogan Page
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Han, G. & Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Jurnal of Nursing Management*, 19, 41-49

- Hanafi, M. & Yuniasanti, R. (2012). Hubungan antara kematangan emosi dan burnout pada perawat rumah sakit PKU muhammadiyah bantul yogyakarta. *Insight, 10*(1)
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). *Profil kesehatan indonesia tahun 2017*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Lekahena, F. (2015). *Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada perawat di RSUD dr. m. haulussy kota ambon*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
- Marquis, B. & Huston, C. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi*. Jakarta: EGC
- Montani, F., Courcy, F. & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research, 77*, 1-13. doi:10.1016/j.jbusres.2017.03.024
- Nguyen, H., Kitaoka, K., & Sukigara, M. (2018). Burnout study of clinical nurses in vietnam: Development of job burnout model based on leiter and maslach's theory. *Asian Nursing Research, 12*(1), 42-49. doi:10.1016/j.anr.2018.01.003
- Pramastuti, Y. & Widodo, P. (2015). Leader member exchange (LMX) dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Dua Kelinci Pati. *Jurnal Empati, 4*(4), 245-249
- Qu, H. & Wang, C. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research, 2*(2-3), 61-66. doi:10.1016/j.cnre.2015.09.003
- Ramdan, I. & Fadly, O. (2016). Faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman, 4*(2)
- Saboor, A., Mukhtar, M. & Sadiq, M. (2015). LMX as a predictor of performance behaviour: Empirical evidence from life insurance sector of pakistan. *Journal of Human Resource Management, 3*(1), 1-5. doi:10.11648/j.jhrm.20150301.11
- Schaufeli, W. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120-132. doi:10.1016/j.orgdyn.2017.04.008
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204-220. doi:10.1108/13620430910966406
- Schultz, D. & Schultz, S. (2010). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Education
- Tawale, E., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di rsud serui-papua. *Insan, 13*(2), 74-84

Widyakusumastuti, R. & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan burnout pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) kota semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 553-557

Yildiz, M. (2011). Relationship between leader-member exchange and burnout in professional footballers. *Journal of Sports Science*, 29(14), 1493-1502. doi:10.1080/02640414.2011.605165

Yulihastin, E. (2009). *Bekerja sebagai perawat*. Jawa Barat: Erlangga